



PRIORITY

MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO

XVII. ROČNÍK

ČÍSLO 1

V KII prepustili 27 zamestnancov – str. 2

Odborári presadzujú kratší pracovný čas – str. 2

Poradňa k rekreačným poukazom – str. 6

PRÍHOVOR PREDSEDU OZ KOVO

Vážené kolegyně a kolegovia.

Aj keď si vždy na začiatku nového roka dávame rôzne predsavzatia, je dôležité, koľko z nich dokážeme skutočne splniť.

Nestačí len, že poznáme cestu, ktorá vedie k cieľu, ale musíme tú cestu prejsť aj so všetkými prekážkami a problémami, inak svoj cieľ nedosiahneme.



Ak chceme ľudí presvedčiť, nestačí len hovoriť, musíme sami konať a hlavne - mať osobné spojenie s ľuďmi. Musíme ich počúvať, nielen o nich písať a hovoriť.

Treba robiť to, čo je potrebné pre ľudí a nie to, čím prezentujeme len sami seba,

alebo čo nás to baví.

Ak totiž necháme ťahať iba jedného, nikdy úspešní nebudeme. Stojá pred nami rôzne témy a úlohy, ktoré musíme v tomto roku, ale aj v ďalších zrealizovať tak, aby sme zlepšili kvalitu života a pracovné podmienky našich členov a zamestnancov. Ale toto musí to byť úloha pre nás všetkých.

Ak našu prácu nebudeme cítiť srdcom, tak ostane len pri konštatovaní, ako to nejde, ako sa to nedá.

Ak človek myslí svoje požiadavky úprimne, bojuje za ne a vydrží až do konca, tak sa mu väčšinou podarí dosiahnuť svoj cieľ.

Nemôžeme chcieť všetko - to nedokáže splniť nikto. Musíme si stanoviť priority a ciele, ktoré dokážeme reálne naplniť a nastaviť hodnoty tak, aby sme zároveň mali aj čas žiť. Aby sme mali dostatok času aj na svoju rodinu, svojich blízkych.

Život pritom nestačí žiť, skúsme život milovať.

Ak budeme spokojní vo svojom vnútri, tak sa nám budú ľahšie znášať aj niektoré nedostatky a problémy.

Robme rozhodnutia a kroky tak, aby naši členovia nemali pocit, že sú pred nimi dvere zatvorené.

Uvedomme si, čo je základom práce odborov a prečo vlastne vznikli. Iba spoločne, v rámci podpory a jednoty, dokážeme zvládnuť a zrealizovať oprávnené požiadavky našich členov.

Tak, ako to hovorí holandské príslovie: „Napriek tomu, že sa rieka vlieva do mora, ostáva verná svojmu prameňu.“

Budme v tomto roku verní myšlienke odborov, aby nám pribúdali noví kolegovia, rozšírila sa naša členská základňa, aby sme spoločne podporili dobrú vec a boli súčasťou občianskej spoločnosti, s ktorou zamestnávateľia a politici musia počítať.

K tomu Vám prajem najmä veľa zdravia, pokoj v duši, dobrých ľudí okolo seba a verte - keď každé ráno vykročíte do nového dňa s príjemným úsmevom, všetko pôjde ľahšie.

Emil Machyna

OZ KOVO MÁ 230 TISÍC PODPISOV A V PETÍCIÍ POKRAČUJE

Po krátkej prestávke, súvisiacej s vianočnými sviatkami a príchodom nového roka, pokračuje Odborový zväz KOVO so svojimi aktivitami – okrem pokračujúcej kampane #Za vyššie mzdy, súvisiacej s kolektívnym vyjednávaním na podnikovej alebo odvetvovej úrovni, je to aj petičná akcia na vyhlásenie referenda o zastropovaní veku odchodu do dôchodu na 64 rokov a úľavy pre matky, ktoré vychovali deti. **Od leta minulého roka, kedy kováci túto petíciu spustili, získali viac ako 230 tisíc podpisov!**

S napätím pritom očakávajú prvé tohtoročné zasadnutie Národnej rady SR (začína 29. januára 2019), v rámci ktorého by mali poslanci hlasovať o návrhu ústavného zákona, ktorý



vek odchodu do dôchodu ohraničuje práve na 64 rokov. Hlasovanie o tomto zákone z dielne strany SMER-SD pritom už poslanci v minulom roku na návrh predkladateľov viackrát presúvali a podľa našich informácií sa aj toto hlasovanie pravdepodobne uskutoční najskôr o mesiac.

Vedenie OZ KOVO pritom poslalo viacerým zástupcom parlamentu list, aby pri prerokovávaní tohto návrhu podporili ústavnú zmenu zákona a zahlasovali za ňu. Na jej schválenie je potrebných 90 hlasov poslancov, teda aj hlasy opozície, aby bola splnená podmienka ústavnej väčšiny.

Pokiaľ by sa tak nestalo, vedenie Odborového zväzu KOVO plánuje v petičnej akcii pokračovať.

Aj preto je stále aktuálna výzva kovákov, aby každý, komu záleží na budúcnosti jeho detí a nechce, aby pracovali do 70-ky, ale užili si dôchodok v relatívnom zdraví, podpísali petičný hárok, ktorý je k dispozícii na centrále OZ KOVO v Bratislave i na jeho metodických pracoviskách v Prešove a Banskej Bystrici. Stiahnuť si ho však môžete aj z web stránky www.ozkovo.sk alebo môžete podpísať elektronickú formu petície na https://www.peticie.com/referendum_za_dochodok.

Za vaše podpisy aj touto cestou ďakujeme.

Anita Fáková

V NÁMESTOVE V NOVOM ROKU PRIPRAVENÍ ŠTRAJKOVAŤ

Vyššie 1500 zamestnancov dvoch firiem v Námestove – jednej na výrobu automobilových interierových dielov - Yanfeng Slovakia Automotive Interior Systems, s.r.o. - a druhej na výrobu prístrojových panelov do automobilov - Visteon Electronics Slovakia, s.r.o. – vstúpilo do štrajkovej pohotovosti. V prvej sa nedohodli s vedením firmy na raste miezd, v druhej na znení kolektívnej zmluvy.

Zamestnancov oboch spoločností zastupuje Základná organizácia OZ KOVO Nižná. Ako potvrdil predseda základnej organizácie, Marián CVANCIGER, tomuto rozhodnutiu predchádzali viac ako dva mesiace trvajúce kolektívne vyjednávania v oboch firmách, v rámci ktorých požadovali predovšetkým nárast miezd zamestnancov: „Kým pred štyrmi rokmi mal zamestnanec mzdu o zhruba 44 percent vyššiu, ako bol minimálny mzdový nárok, vlni už iba o približne tridsať,“ hovorí Marián CVANCIGER, a pokračuje: „Minimálna mzda narástla pre rok 2019 o 8,34 percenta. Nechceme dopustiť, aby sa rozdiel medzi minimálnou a reálnou mzdou aj naďalej znižoval, preto sme postavili návrh na zhruba 10-percentnom raste miezd, s čím však zamestnávateľia nesúhlasia.“

Dodajme, že priemerná mesačná mzda zamestnancov v závode predstavovala v roku 2017 celkom 895 eur, výrobní robotníci zarábali v priemere 815 eur.

VYHLÁSILI ŠTRAJKOVÚ POHOTOVOSŤ
V spoločnosti Yanfeng Slovakia Automotive Interior Systems, kde od novembra pre tento

rok vyjednávajú mzdovú časť, sa preto rozhodli 8. januára vyhlásiť štrajkovú pohotovosť. Návrh odborárov predstavoval navýšenie hodinových tarifných miezd zamestnancov o 0,50 €. Zamestnávateľ

(Pokračovanie na 2. str.)



V ŽILINSKEJ KII PREPÚŠŤALI

V slovenskej automobilke KIA, sídliacej v Tepličke nad Váhom pri Žiline, došlo k 1. februáru tohto roka k prepusteniu 27 zamestnancov, pracujúcich v motorárni. Ako vo svojom stanovisku zdôvodňuje automobilka Kia Motors Slovakia, dôvodom je „konštantne klesajúci záujem o vozidlá s naftovým motorom.“ KIA Motors Slovakia (KMS) je pritom jedinou slovenskou automobilkou, v ktorej sa okrem áut vyrábajú aj motory, a to aj pre sesterskú fabriku Hyundai v českých Nošovicích.

Optimalizácia výrobných liniek v hale, kde sa dieslové motory vyrábajú, bola podľa slov zástupcov žilinskej automobilky nutná. „V dotknutej motorárni KMS už v apríli minulého roku pristúpila k prechodu z trojzmennej na dvojzmennú prevádzku,“ uvádza automobilka, ktorá v uplynulom roku vyrobila v porovnaní s rokom 2017 o 35 % menej naftových motorov. Dopyt po diesloch má pritom klesajúcu tendenciu v celej Európe, keďže ekologické normy sú čoraz prísnejšie.

ODBORY NESÚHLASIA

„Organizačná zmena vstúpi do platnosti 1. februára 2019, odkedy KMS ruší 27 pracovných pozícií. Spoločnosť pristúpila k tejto situácii s plnou zodpovednosťou a ponúkla svojim zamestnancom odstupné nad rámec Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy,“ doplní závod, ktorý, ako ďalej tvrdí, v záujme zachovania 3 800 iných pracovných miest, musel k tomuto kroku pristúpiť. Zvyšných zamestnancov, ktorí dohodu o ukončení pracovného pomeru neakceptovali, spoločnosť údajne informovala o voľných pracovných miestach u najväčšieho dodávateľa Hyundai Mobis Slovakia, keďže momentálne vo vlastných výrobných prevádzkach neeviduje žiadne voľné pracovné pozície. Nateraz však automobilka vylúčila aj ďalšie prepúšťanie - všetko však bude závisieť od predaja vozidiel s naftovými motormi.

Na zmeny z prostredia automobilky zareagovala aj Základná organizácia OZ KOVO KIA Žilina, ktorá vo svojom oficiálnom stanovisku upozornila, že prepustením zamestnancov malo dôjsť k porušeniu niekoľkých ustanovení Zákonníka práce. Predseda Výboru ZO OZ KOVO KIA Žilina, Miroslav CHLÁDEK, zároveň skonštatoval: „Mrzí nás, že o prácu prišli skúsení slovenskí zamestnanci, ktorí v automobilke odpracovali od päť do desať rokov a vedeli pracovať ako obsluha CNC strojov. Na jednej strane sa závod snaží získať odborníkov zavádzaním duálneho vzdelávania, a na druhej strane nemá problém prepustiť kvalifikovaných ľudí. Navyše v čase, keď v závode pre nedostatok ľudí pracuje približne 100 cudzincov,“ povedal M. CHLÁDEK.

Odborári v súčasnosti automobilku žiadajú o prešetrenie zmienych porušení a zároveň sú podľa vlastných slov pripravení poskytnúť zamestnávateľovi plnú súčinnosť.

A. Fáková, M. Chládek

V NÁMESTOVE V NOVOM ROKU PRIPRAVENÍ ŠTRAJKOVAŤ

(Dokončenie z 1. str.)

ponúkol nárast o 0,16 €, v ďalších rokovaniach navrhoval 0,26 € a na poslednom rokovaní znížil návrh na 0,20 €.

V spoločnosti Visteon Electronics Slovakia sa od polovice novembra vyjednáva podniková kolektívna zmluva na roky 2019 – 2020 a zamestnanci do štrajkovej pohotovosti vstúpili 16. januára tohto roka. Pôvodný návrh zástupcov zamestnancov zo ZO OZ KOVO Nižná v tejto spoločnosti predstavoval 12%-né navýšenie tarifných miezd pre všetkých zamestnancov. Na svojej požiadavke stále trvajú, zamestnávateľovi však navrhli postupné zvyšovanie tohtoročných miezd, a to: od januára tohto roka o 6%, od apríla o 3% a od augusta o ďalšie 3%.

Zamestnávateľ to najskôr radikálne odmietol, aktuálne ponúka rast taríf v 1. až 4. platovej triede o 0,14 €, v piatej triede o 0,12 €, a v triedach 6 až 10 o zhruba 0,10 €. Pre ozrejmienie, v roku 2017 tu priemerná mzda zamestnancov (vrátane THP pracovníkov) dosahovala 1.030 eur. Výrobní robotníci (t.j. zamestnanci, odmeňovaní hodinovou mzdou) zarábali mesačne 832 eur brutto.

PRÍDE SPROSTREDKOVATEĽ?

Ďalšie kolo vyjednávania sa má uskutočniť v závere januára. Ak sa obe strany nedohodnú, postup bude rovnaký ako pri vyjednávaní v spoločnosti Yanfeng, kde odborári – v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní – vyhlásili spor a 17. januára odoslali na ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny žiadosť o pridelenie sprostredkovateľa. Ak sa ani jemu nepodari dospieť k dohode oboch strán, odborári môžu vyhlásiť štrajk.

PODPORU ODBORY MAJÚ

Podporu odborovej organizácii v rámci kolektívneho vyjednávania o dôstojných mzdových podmienkach pre rok 2019 a súhlas s vyhlásením štrajkovej pohotovosti pritom v Yanfeng podpísalo už 760 zamestnancov, vo Visteone zatiaľ vyše 500. A hoci v oboch firmách pracujú najmä ženy, skúsenosť s takýmto konaním už zamestnanci z Yanfengu majú – v roku 2016 takisto pohrozili zamestnávateľovi štrajkom a pred fabrikou usporiadali protestné zhromaždenie. Nakoniec sa obe vyjednávacie strany dohodli.

A.Fáková, M.Cvanciger

ODBORY O SKRÁTENÍ PRACOVNÉHO ČASU

V porovnaní s priemerom odpracovaných hodín zamestnancov Európskej únie odpracuje Slovák za svoj pracovný život o takmer tri pracovné roky viac.

Aj preto chcú odborári, združení v Konfederácii odborových zväzov (KOZ) SR, otvoriť v tomto roku na pôde tripartity tému skracovania pracovného času slovenských zamestnancov. Upozorňujú na to, že počet odpracovaných hodín Slovákov je výrazne nad priemerom Európskej únie (EÚ), aj eurozóny.

Podľa platného Zákonníka práce je pracovný čas zamestnanca v súčasnosti stanovený na najviac 40-hodinový týždenný pracovný čas. Podľa KOZ SR je pritom priemerný týždenný pracovný čas slovenských zamestnancov 12 -ty najdlhší v európskom porovnaní a z krajín Európskej únie ide o 9 -ty najdlhší pracovný týždeň.

„Ak predpokladáme, že Slovák môže za svoj pracovný život odpracovať až 44 rokov, tak za celý pracovný život, v prepočte na pracovný rok, odpracuje o dva pracovné roky viac, ako zamestnanec v Spojenom kráľovstve, Španielsku či Finsku,“ uvádza vo svojom stanovisku KOZ SR. A pokračuje: „V prípade eurozóny odpracuje Slovák za svoj pracovný život takmer o štyri pracovné roky viac oproti priemernému zamestnancovi eurozóny,“ priblížili odborári.

Ako príklad uvádzajú, že Slovák odpracuje v priemere o viac ako päť pracovných rokov navyše v porovnaní so zamestnancom Švajčiarska, Nemecka či Nórska. „Príklady rozvinutých krajín ukazujú, že je možné mať kratší pracovný čas s udržateľnou zamestnanosťou, ale aj zárobkami,“ argumentujú odborári, ktorí chcú o tejto problematike diskutovať so sociálnymi partnermi.

FIRMY V TOM VIDIA PROBLÉM

Zástupcovia zamestnávateľov sú však presvedčení, že skracovanie pracovného času by malo zostať v rámci kolektívneho vyjednávania. Problémy by podľa nich mohli nastať v súvislosti so zabezpečením pracovnej sily. „A tu vidíme problém, keďže dnešný pracovný trh sa práve borí s problémom akútneho nedostatku pracovníkov. Čiže uvedenú požiadavku odborov vidíme vo svetle dnešných problémov na trhu práce ako prevažne ťažko realizovateľnú. Maximálne môže podporiť ďalšiu automatizáciu prevádzok na úkor pracovných miest,“ skonštatoval tajomník Republikovej

únie zamestnávateľov, Martin HOŠŤÁK.

Podľa Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR musí každý zamestnávateľ osobitne zvážiť svoje možnosti. „Kratší pracovný týždeň vytvára firmám, ktoré majú napr. nepretržité prevádzky, vyššie náklady v súvislosti s prijímaním nových ľudí, či zvýšenej administratívy. V zmenovom režime výkonu práce alebo v nepretržitej prevádzke by si vyžiadala táto zmena nutnosť prijatia ďalších zamestnancov, čo je v súčasnej situácii problematické aj vzhľadom na nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily,“ doplnila hovorkyňa AZZZ SR Miriam ŠPANIČKOVÁ.

Monika UHLEROVÁ, viceprezidentka KOZ SR, však oponuje: „Tých dôvodov - aj na celospoločenskej úrovni - je určite viac. Domnievame sa, že skracovanie pracovného času a travenie čoraz kratšieho času v práci má určité pozitívne dopady aj ekonomické, sociálne, psychologické, zdravotné, ale aj environmentálne. Sme úplnými lídrami v neštandardných pracovných časoch, respektíve v počte hodín, ktoré Slováci a Slovenky odpracujú v neštandardných časoch. Čiže počas noci, počas víkendov, počas sviatkov. Tu má podiel takto odpracovaných hodín až 17 % a priemer Európy je 6 %. Aj z tohto dôvodu považujeme za i dôležité otvoriť aj tému skracovania nadčasov, prípadne skracovania počtu odpracovaných hodín v noci,“ uzavrela viceprezidentka KOZ SR, M. UHLEROVÁ.

A.Fáková



Najbližšie číslo PRIORIT
vyjde 25. 2. 2019

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o. Redakcia: ČSA 25, 974 01 Baňská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Irena ŠKROVINOVÁ, Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita

FÁKOVÁ. Grafická úprava a tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. ISSN: 1338-3051. Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

RADU MLADÝCH KOZ SR VEDIE KOVÁK

V Bratislave sa 18. januára uskutočnilo prvé zasadanie Rady mladých Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, ktorá má štatút poradného orgánu Predstavenstva KOZ SR a zároveň je platformou, určenou pre mladých ambiciózných ľudí - odborárov, ktorí sa chcú v tomto smere výraznejšie angažovať. Ako zaznelo na stretnutí, jedným z jej cieľov je nielen motivovať mladých ľudí vstúpiť do odborov, ale tiež pomáhať zakladať odborové organizácie, ktoré budú garantovať práva zamestnancov.

Na zasadnutí, ktoré viedla viceprezidentka KOZ SR Monika UHLEROVÁ, sa stretli zástupcovia jedenástich odborových zväzov, združených v konfederácii, z ktorých sa následne volilo vedenie Rady mladých KOZ SR.

Veľmi nás teší, že za predsedu bol zvolený kovák František GAJDOŠ - bývalý podpredseda kovákov z trnavskej automobilky - ZO OZ KOVO PCA Slovakia - a súčasný predseda prípravného výboru Tradičných odborov JLR (Jaguar Land-Rover), ktoré sú organizačnou jednotkou OZ KOVO.

Podpredsedníčkou Rady sa stala Františka JAKUBÍKOVÁ z Odborového zväzu polície SR. Obom srdečne blahoželáme!

V aktuálnom roku sa chcú mladí odborári zamerať najmä na propagáciu dôležitosti organizovania sa a členstva v odboroch a na silu kolektívneho vyjednávania. Rovnako sú pripravení aktívne participovať na prvomajových oslavách, veľtrhoch či burzách práce a festivaloch. V tomto roku sa plánujú stretnúť aj v regiónoch mimo hlavného mesta - a to v Žiline a Košiciach.

Text a foto: kozsr.sk, sprac.redakciou



Zľava: predseda Rady mladých (RM) KOZ SR, F.Gajdoš, v strede viceprezidentka M.Uhlerová a podpredsedníčka RM KOZ SR, F.Jakubíková

Vážení kolegovia, kováci.

S hlbokým zármutkom Vám oznamujeme, že vo veku 64 rokov zomrel v závere januára tohto roku náš dlhoročný odborový funkcionár zo Základnej organizácie SAD Humenné, dobrý kolega a skvelý priateľ,

pán LADISLAV KARAPIN.

Čeť jeho pamiatke.

V BRATISLAVSKOM VOLKSWAGENE SPOMALUJÚ

V posledných rokoch prichádzali z automobilky Volkswagen Slovakia v Bratislave zväčša pozitívne správy. Pribúdali nové modely, technológie, investície i zamestnanci. Koncom minulého roku sa však začali objavovať informácie o neistých časoch. Bratislavská automobilka uvažuje, že zmenší počet zmien, no neplánuje prepúšťať zamestnancov.

Výrobu vozidiel SUV by tak mali z doterajších štyroch zmien znížiť na tri, cez víkendy ich výrobu zastavia. Namiesto dvoch zmien sa malé vozidlá z rodiny New Small Family budú vyrábať v jednej. „Z dôvodu zmenených rámcových podmienok, ako je napríklad zvýšená technická kapacita liniek, sústredenie sa na efektívnosť s cieľom zefektívniť chod firmy do roku 2025 o tridsať percent, či ukončenie rozsiahlej fázy nábehov, pride vo Volkswagen Slovakia k úprave zmenových modelov v dvoch výrobných segmentoch. V oboch prípadoch k zníženiu o jednu zmenu. V segmente SUV sa spoločnosť prinavráti k štandardnému trojzmennému modelu. Takzvaný kontinuálny štvorzmenný model bol zavedený v roku 2010 s predpokladom trvania jeden až jeden a pol roka,“ vysvetlil hovorca Volkswagen Slovakia, Michal AMBROVIČ.

BEZ PREPÚŠŤANIA

Aj napriek spomaleniu výroby však Volkswagen Sk zatiaľ neplánuje prepúšťať. Pracovať bude s prirodzenou fluktuáciou, keď sa za ľudí, ktorí z firmy odídu, nebude hľadať náhrada. Rovnako sa neplánujú predlžovať zamestnancom zmluvy na dobu určitú a znížiť sa aj počet agentúrnych pracovníkov.

POZNAČIL ICH ŠTRAJK V AUDI

Pre štrajk v maďarskom Audi však v závere januára stáli aj výrobné linky SUV vo Volkswagen. Jedna štrajkujúca fabrika v Maďarsku pritom dokázala poškodiť 32 tovární v celej Európe. Problémy sa týkali aj bratislavskej fabriky Volkswagen, ktorá vyrába modelové rady VW Touareg, Audi Q7 a Q8, Porsche Cayenne či Volkswagen UP!, Škoda Citigo a Seat Mii. Neďaleký závod Audi v meste Győr má totiž nálepku najväčšej motorárne sveta. Vlasti vyprodukoval 1 954 301 motorov, predtým ich bolo ešte takmer o 11 tisíc viac. Protest zamestnancov v maďarskej továrni tak zastavil výrobu

športovo-užitkových vozidiel v bratislavskej filiálke Volkswagenu, ktorá z Maďarska odoberá motory. Štrajk v maďarskej automobilke však už skončil a do pôvodného režimu sa vracia aj bratislavský závod.

NEUSTÁLE RASTIE

Volkswagen Slovakia vyrobil na Slovensku od roku 1991 vyše 5 miliónov vozidiel. Spoločnosť preinvestovala na Slovensku od svojho vzniku už viac ako 4,35 miliardy eur. Počet zamestnancov od krízového roku 2009 neustále rástol a vlni presiahla hranicu 14 tisíc pracovníkov.

Súčasťou výroby nových SUV modelov v roku 2012 bol aj rozsiahly investičný program v objeme viac ako 1,5 miliardy eur, v rámci ktorého vznikla nová karosáreň pre Audi, ako aj nová montážna hala a ďalšia karosáreň pre Porsche. Okrem toho pribudlo aj nové logistické centrum. Rozloha bratislavského závodu presiahla dva milióny štvorcových metrov. Okrem automobilov - ich najnovších modelov - produkuje VW SK aj prevodovky, komponenty pre prevodovky, podvozky a motory, ako aj zariadenia, používané pri výrobe vozidiel.

A.Fáková, trend.sk



KOVÁCI Z U.S.STEEL VARUJÚ LISTOM PREMIÉRA

Na svojom januárovom zasadnutí sa Výbor Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice rozhodol poslať otvorený list predsedovi Vlády Slovenskej republiky, Petrovi PELEGRÍNIMU i ministrovi hospodárstva SR, Petrovi ŽIGOVI.

Na svojom januárovom zasadnutí sa Výbor Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice rozhodol poslať otvorený list predsedovi Vlády Slovenskej republiky, Petrovi PELEGRÍNIMU i ministrovi hospodárstva SR, Petrovi ŽIGOVI.

Upozorňujú v ňom na mimoriadnu dôležitosť blížiacich sa finálnych rokovanií, týkajúcich sa preskúmania tzv. dočasných ochranných opatrení EÚ (v termíne 3. februára 2019), s cieľom zabránenia dovozu lacnej ocele odklonenej z USA do Európskej únie.

Situácia sa bezprostredne týka aj zamestnancov najväčšej hutníckej fabriky na Slovensku - spoločnosti U.S. Steel Košice, ktorých táto odborová organizácia zastupuje. Majú vážne obavy, že zo strany Európskej komisie dôjde k zvýšeniu kvót, čo by umožnilo, aby sa na európsky trh dovážala lacnejšia oceľ. Ako ďalej vo svojom liste píše... „ako sociálny partner zdieľame ambície EÚ podporovať udržateľné hospodárstvo, v ktorom sú skĺbené environmentálne ciele s potrebami konkurencieschopnosti a zamestnanosti. V najbližšom čase budete mať záverečnú príležitosť doladiť schému regulácie dovozu lacnej ocele do EÚ tak, aby lepšie odrážala ochranu európskej ocele a zabezpečila tak aj do budúcnosti existenciu nášho oceliarskeho priemyslu, ale aj ďalších dotknutých priemyselných odvetví, spolu s desiatkami tisícov pracovných miest našich zamestnancov.“

V závere listu odborári kompetentných „hlasno

varujú“ a vyzývajú pomôcť im „zachrániť“ hutnícky sektor, už teraz zaťažený vysokými nákladmi a obmedzovaním v dôsledku nových, ešte reštriktívnejších pravidiel. Vyzývajú vládu, aby vytvorila legislatívny rámec, ktorým by podporili hutnícke spoločnosti a tie by následne neznižovali svoje investície, čo v konečnom dôsledku vedie k strate pracovných miest, ba až k postupnému zatváraniu závodov.

K listu pridali aj niekoľko konkrétnych odporúčaní, ktoré by po akceptácii kompetentných pomohli odvrátiť ich obavy a ku ktorým spoločne dospeli v diskusií s viacerými európskymi hutníkmi na pôde európskej odborárskej organizácie industriAll.

J.Varga, A.Fáková



REKREAČNÉ POUKAZY PRE ZAMESTNANCOV

Od januára 2019 vstúpilo do platnosti nové ustanovenie §152a Zákonníka práce, v rámci ktorého sa pre zamestnávateľa zavádza nová povinnosť – a to preplatiť zamestnancovi časť výdavkov na jeho rekreáciu formou príspevku na rekreáciu alebo formou rekreačných poukazov.



Aké sú podmienky? Podľa novely Zákonníka práce je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, povinný na žiadosť zamestnanca poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu. Znamená to, že povinnosť poskytovať príspevky na rekreáciu zamestnancov bude

mať len ten zamestnávateľ, ktorý bude zamestnávať 50 a viac zamestnancov. Je potrebné zdôrazniť, že ide o povinnosť zamestnávateľa, viažucu sa na žiadosť zamestnanca, čo znamená, že zamestnávateľ je povinný uspokojiť tento nárok zamestnanca, ak oň zamestnanec požiadal.

Zákonník práce dáva aj zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú menej ako 49 zamestnancov, možnosť (nie povinnosť) poskytnúť príspevok na rekreáciu pre svojich zamestnancov, a to za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu ako zamestnávateľa, ktorí zamestnávajú viac ako 49 zamestnancov. Rozdiel tak spočíva v tom, že kým u zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú nad 49 zamestnancov, ide o ich zákonnú povinnosť, v prípade zamestnávateľov s menej ako 49 zamestnancami ide o dobrovoľné poskytovanie príspevkov.

ZAMESTNANCI ÁNO, DOHODÁRI NIE

Ako sme už naznačili, za účelom zistenia, či má alebo nemá zamestnávateľ povinnosť poskytovať svojim zamestnancom príspevok na rekreáciu, rozhoduje počet jeho zamestnancov. Zákonník práce pritom špecifikuje, akým spôsobom sa tento počet zamestnancov zisťuje. Počtom zamestnávajúcich zamestnancov tak rozumieme priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Tu však podmienky poskytovania príspevku na rekreáciu nekončia. „U zamestnávateľa, ktorý bude povinný svojim zamestnancom poskytovať príspevky na rekreáciu, budú môcť o príspevok na rekreáciu požiadať zamestnanci, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov. Nárok na príspevok na rekreáciu teda budú mať len zamestnanci, pracujúci na základe pracovnej zmluvy. Dohodári nárok na príspevok na rekreáciu nemajú. Splnenie podmienok

na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie. Znamená to, že ku dňu začatia rekreácie musí byť zamestnanec vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere nepretržite najmenej 24 mesiacov. Vtedy má nárok na príspevok na rekreáciu. Zamestnanec môže v jednom kalendárnom roku požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.“

VÝŠKA PRÍSPEVKU

Zamestnávateľ je podľa novely Zákonníka práce povinný prispieť zamestnancovi na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. Napríklad, ak zamestnanec v kalendárnom roku absolvuje rekreáciu v celkovej sume 500 eur, zamestnávateľ mu uhradí 55% oprávnených výdavkov, t.j. 275 eur, čo je jeho maximálny ročný príspevok na rekreáciu podľa Zákonníka práce.

Podľa nášho názoru sa nemusí jednať iba o oprávnené výdavky za jednu nepretržitú (ucelenú) rekreáciu, ale môže ísť o viacero samostatných rekreácií, ktoré sa až do maximálnej možnej sumy príspevku sčítajú. V tomto prípade totiž aj naďalej zostáva zachované pravidlo, že príspevok sa poskytne iba raz ročne, aj keď by to bolo za viacero rekreácií, realizovaných v jednom kalendárnom roku až do faktickej výšky 500 eur. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok (t.j. tých 275 eur) zníži v pomere, zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času (t.j. zamestnávateľ je povinný prispieť sumou 137,50 eur).

PENIAZE ALEBO REKREAČNÝ POUKAZ

Zamestnávateľ môže rozhodnúť, že príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancovi buď peňažnou formou alebo prostredníctvom rekreačného poukazu. To znamená, že o forme, akou sa bude príspevok poskytovať, rozhoduje zamestnávateľ.

„Ak sa zamestnávateľ rozhodne zamestnancovi poskytnúť príspevok na rekreáciu v peňažnej forme, postup jeho poskytnutia musí byť nasledovný. Zamestnanec pôjde na rekreáciu a uhradí ju z vlastných prostriedkov. Najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie je zamestnanec povinný zamestnáva-

teľovi preukázať oprávnený výdavky na rekreáciu predložením účtovných dokladov (tieto doklady musia obsahovať označenie zamestnanca). Následne je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne (ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak). Ak sa rekreácia začne v jednom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom roku a zamestnanec o to požiada, tak príspevok na rekreáciu bude zamestnancovi zúčtovaný ešte ako príspevok na rekreáciu za rok, v ktorom sa rekreácia začala.“

V prípade rekreačných poukazov pôjde o platobný prostriedok, ktorý uchováva majetkovú hodnotu v elektronickej podobe, napr. mnohé fungujú na princípe elektronických stravovacích kariet. Pritom rekreačné poukazy môžu vydávať len oprávnené subjekty a zamestnávateľ si ich môže u nich „objednať“.

Na čo možno príspevok na rekreáciu a rekreačný poukaz použiť?

Oprávnenými výdavkami, na ktoré je zamestnávateľ povinný prispieť, sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- služby cestovného ruchu, spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- pobytový balík, obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby, súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca, navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom.

„Zákonník práce ustanovuje zamestnávateľom povinnosť prispievať nielen na rekreáciu samotných zamestnancov, ale aj na rekreáciu celej rodiny týchto zamestnancov. Oprávnenými výdavkami na rekreáciu, ktoré je zamestnávateľ povinný zamestnanca na manžela/manželku, dieťa zamestnanca a inú osobu, žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii. Dieťaťom pritom je nielen vlastné dieťa zamestnanca, ale aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení.“

Prípravila JUDr. Mária Kasanová,
právnicka Metodického pracoviska OZ KOVO
Banská Bystrica

BOZP: Ženy a výkon práce u zamestnávateľa

Legislatíva SR poskytuje ženám ochranu v pracovných vzťahoch, osobitnú starostlivosť v tehotenstve, v materstve a zodpovedajúce pracovné podmienky. Zohľadňuje ich telesné a fyziologické špecifiká, ktoré je potrebné rešpektovať najmä vo vzťahu k ich postaveniu v spoločnosti, súvisiaceho s plnením si materského poslania a s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.

ZÁKONNÍK PRÁCE A ZAMESTNÁVANIE ŽIEN

Zvýšená právna ochrana žien je premietnutá predovšetkým do Zákonníka práce a týka sa všetkých žien, osobitne však tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien. Vo všeobecnosti platí základná zásada, podľa ktorej ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré by boli pre nich fyzicky neprimerané a tiež prácami, ktoré škodia ich organizmu a ohrozujú ich materské poslanie.

Zákonník práce pritom presne nevymedzuje druhy prác, ktoré sú ženám zakázané. Tie sú vymedzené v osobitnom právnom predpise -

Nariadení vlády č. 272/2004 Z. z. a rovnako aj zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú absolútne zakázané pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy. V tomto nariadení sa zároveň ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľov pri zamestnávaní týchto žien v znení neskorších predpisov.

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

Zamestnávateľ nesmie za žiadnych okolností nútiť tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo dojčiacu ženu, aby vykonávala práce, pri ktorých sa zistilo možné ohrozenie jej bezpečnosti a zdravia a možné účinky na jej tehotenstvo alebo dojčenie.

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnankyňa na inú prácu:

- ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacia žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,

- tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacia žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

AK tehotná žena vykonáva niektorú z prác jej zakázaných, alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, zamestnávateľ je povinný upraviť jej pracovné podmienky a v prípade, že to je nie možné, potom túto ženu:

- dočasne preradiť na vhodnú prácu, pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy,
- ak to nie je možné, preradiť ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu, pričom ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinienia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon o sociálnom poistení,
- ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť

(Dokončenie na 7. str.)

FIRMY ZAMESTNÁVAJÚ AJ ZNEVÝHODNENÝCH ĽUDÍ

Nedostatok zamestnancov riešia firmy zamestnávaním znevýhodnených uchádzačov o prácu. To sú napríklad ľudia s nízkym vzdelaním.

Príkladom sú Železiarne Podbrezová, a.s. Aj napriek čoraz väčšiemu nedostatku pracovnej sily sem od nového roka nastúpilo 50 nových ľudí. Podnik ich našiel medzi takzvanými znevýhodnenými uchádzačmi o prácu, ktorí sú podľa ministra práce, sociálnych vecí a rodiny, Jána RICHTERA, jedným z možných riešení pre firmy.

PROJEKT PRE RÓMOV

Noví zamestnanci pochádzajú z rómskej menšiny a budú v závode pracovať tri mesiace na skúšku. Ak sa osvedčia, zapoja sa do spoločného projektu železiarní spolu s miestnym úradom práce. Cez ten získajú firma dokopy takmer 420 tisíc eur, ktoré pôjdu na preplatenie polovice ich platu a mentoring. Podmienkou je,



že v závode musia takito zamestnanci odpracovať 12 mesiacov.

MINISTERSTVO PRIPRAVUJE ĎALŠIE VÝHODY

Podobné projekty pritom môžu rozbehnúť firmy po celom Slovensku. „V tejto chvíli môžem povedať, že ten projekt je úspešný a je tu záujem ďalších podnikov

takýmto spôsobom pokračovať,“ povedal na nedávnej tlačovej konferencii minister práce, Ján RICHTER. Už na samotné výberové konanie totiž v decembri prišli stovky uchádzačov.

Ako sa zatiaľ darí projektu v Podbrezovej však samotné Železiarne komentovať nechceli, na hodnotenie je podľa nich príliš skoro. To, že záujem o podobné programy majú aj iné firmy, potvrdil aj generálny riaditeľ ústredia práce, Marián VALENTOVIČ. „Sú to desiatky zamestnávateľov, s ktorými máme naplánované v priebehu januára a februára rokovania,“ spresnil.

Nejde pritom o nejakú konkrétnu výzvu, je na firmách, aby začali rokovania s úradmi práce v ich pôsobisku. Čo sa týka politiky zamestnanosti, ministerstvo sa chce v tomto roku sústrediť na podporu zamestnávania znevýhodnených skupín uchádzačov. Tými sú nielen dlhodobó nezamestnaní, ale aj ľudia nad 50 rokov či ľudia s nízkym vzdelaním. Svedčí o tom aj uznesenie, ktoré prijala vláda koncom minulého roka o opatreniach na posilnenie uplatnenia marginalizovaných skupín na trhu práce. Okrem iného určuje, že do konca februára má ministerstvo práce predložiť schému na pravidelnú priamu finančnú pomoc pre firmy, ktoré zamestnávajú ľudí zo zraniteľných skupín. Podrobnosti o tom, ako by táto podpora mala prebiehať, zatiaľ však nie sú známe.

NEZAMESTNANÍMI NAJČASTEJŠIE ZNEVÝHODNENÍ

Práve znevýhodnení uchádzači dnes tvoria väčšinu z celkovej miery evidovanej nezamestnanosti. Ako k danej téme podotkol minister práce J. RICHTER, tá v decembri minulého roka dosiahla 5,04 percenta. Oproti novembromu tak klesla o päť stotín a ďalší pokles bude zrejme náročný. Podľa analytika Národnej banky Slovenska, Alexandra KARŠAYA: „Vzhľadom na aktuálne ochladenie predstihových indikátorov zahraničného dopytu možno očakávať zmiernenie tempa poklesu nezamestnanosti v najbližších mesiacoch“. O slovenské výroby podľa neho bude menší záujem a firmy tak nebudú potrebovať najímať nových pracovníkov. Či to tak bude naozaj, ukáže čas.

BOZP: Ženy a výkon práce u zamestnávateľa

(Pokračovanie zo 6. str.)

jej pracovné voľno s náhradou mzdy.

To isté platí i pre matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene.

Práce, zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám.

Nariadenie vlády č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacie ženy, označuje ako zakázané pre vyššie uvedenú skupinu žien nasledovné práce a pracoviská:

- so škodlivými fyzikálnymi faktormi
 - so škodlivými biologickými faktormi,
 - so škodlivými chemickými faktormi,
- Dojčiacim ženám je zakázané vykonávať práce a pôsobiť na pracoviskách so škodlivými chemickými faktormi, najmä s olovom a jeho zlúčeninami, ktoré sú absorbovateľné ľudským organizmom.

Práce a pracoviská, spojené so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiacie ženy:

Zamestnávateľ je povinný pri všetkých prácach a na pracoviskách, spojených so špecifickým rizikom vystavenia tehotnej ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej ženy pôsobeniu škodlivých faktorov, vplyvov, procesov alebo pracovných podmienok:

- Posúdiť charakter, stupeň a trvanie takého vystavenia.
- Vyhodnotiť všetky riziká pre ich bezpečnosť

a zdravie.

- Rozhodnúť o prijatí potrebných opatrení na základe odborného posúdenia zdravotnej spôsobilosti z hľadiska možných účinkov na tehotenstvo alebo dojenie takej ženy príslušným lekárom.

Ide o práce a pracoviská so špecifickým rizikom pre uvedené kategórie žien z hľadiska škodlivých fyzikálnych faktorov a vplyvov, ktoré môžu spôsobiť poškodenie plodu alebo narušiť uchytenie placenty alebo jej časti, t.j. najmä práce s nárazmi, otrasmi alebo pohybmi; pri manipulácii s nákladmi spojené s rizikami - najmä v brodervej oblasti chrčtice; na pracoviskách s hlukom, keď sú prekročované horné akčné hodnoty expozície hluku; s ionizujúcim žiarením; keď sú prekročené akčné hodnoty expozície elektromagnetického žiarenia a elektromagnetických polí; na pracoviskách s nadmernou záťažou chladom alebo teplom; s nevhodným pohybom a držaním tela a s premiestňovaním sa v rámci pracoviska alebo mimo neho, a tiež práce s psychickou záťažou.

Zamestnávateľ je povinný v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk, zakázaných pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacie ženy, a spojených so špecifickým rizikom pre túto kategóriu zamestnankýň.

Spracoval: Mgr. Peter Rampašek
Zdroj: Legislatíva BOZP

KTO SÚ ZNEVÝHODNENÍ UCHÁDZAČI O PRÁCU

- občan mladší ako 26 rokov, ktorý skončil školu menej ako dva roky dozadu a nemal odvtedy pravidelne platené zamestnanie

- občan starší ako 50 rokov

- občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 za sebou nasledujúcich mesiacov

- občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné

- občan, ktorý najmenej 12 za sebou nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie

- štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana

- občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť

- občan so zdravotným postihnutím

Af, Sita

KRÁTKO

RODIČIA SI PRILEPŠIA?

Rodičia na Slovensku si od začiatku tohto roka mierne prílepšia. Od 1. januára totiž platia opatrenia rezortu práce, ktorými sa zvyšujú viaceré dávky, i keď niekde je to len o pár centov. Prídavok na dieťa sa zvýšil o 0,66 eura z 23,68 eura mesačne na 24,34 eura mesačne. Príplatok k prídavku na dieťa stúpne o 0,31 eura z 11,10 eura mesačne na 11,41 eura mesačne. O šesť eur sa zvýšil aj rodičovský príspevok, a to z 214,70 eura na 220,70 eura. Súvisí to s rastom životného minima od 1. júla minulého roka o 2,8 %.

PEČIVO A CHLIEB ZDRAŽELI

Rožky a pečivo zdraželi, a ešte to môže pokračovať. Napr. v Tesco sa dá klasický rožok kúpiť za 8 centov, čo je o cent viac ako predtým. Cena najlacnejšieho pečiva narástla o 14 percent. Za osem centov sa dá rožok kúpiť aj v Lidli, v Bille stojí sedem centov. Rožky sú však aj ťažšie - cca o 10 gramov. Chlieb je tiež od začiatku roka v obchodoch drahší, a to v priemere o 10 centov. Zdražieť mohli aj ďalšie pekárské výrobky. Do ceny sa totiž premietli zvýšené výrobné náklady pekárov – mzdy, drahšie suroviny, príplatky za nočné či prácu počas víkendov. V roku 2017 pritom zamestnanci v pekárskom sektore zarábali v priemere 667 eur, v roku 2018 si prílepšili na 712 eur.

V II. PILIERI JE 1,5 MILIÓNA SPORITEĽOV

Dôchodkové správcové spoločnosti (DSS) spravovali ku koncu uplynulého roka majetok v objeme viac ako 8,059 miliardy eur. Počet sporiteľov v druhom pilieri dosiahol 1.497.904. Ale čo sa výnosov týka, rok 2018 bol striedmy. Dôvodom sú poklesy na akciových a dlhopisových trhoch a nízke úrokové sadzby. Priemerný vek sporiteľa v druhom pilieri v súčasnosti je 40 rokov.

V SR PRACUJE 70 TISÍC CUDZINCOV

Počet cudzincov, pracujúcich na Slovensku ku koncu roka 2018, presiahol 69,1 tisíc. Oproti koncu novembra minulého roka ide o nárast o 2,5 tisíc osôb. Najpočetnejšie zastúpenie u nás majú občania Srbska (13,6 tisíc). Vplyva to z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Na druhej priečke sú občania Ukrajiny (11,8 tisíc). Nasleduje Rumunsko (11,1 tisíc). Tretina všetkých cudzincov pritom pracuje v Bratislave.

R.Brázdovič, Sita, TASR

25 rokov OZ KOVO – súťažte s nami!

Milí čitatelia, v uplynulom roku sme si spoločne pripomenuli 25. výročie vzniku Odborového zväzu KOVO. Na poslednej strane Priorít sme pravidelne uverejňovali súťažný kvíz s rôznymi otázkami, súvisiacimi s históriou či činnosťou nášho najväčšieho a najvplyvnejšieho odborového zväzu na Slovensku.

Ak ste aspoň raz odpovedali správne na niektorú z našich otázok a svoju odpoveď ste nám poslali sms- správou, poštou či e-mailom na adresu či telefónne číslo redakcie, zaradili sme vás do žrebovania o zaujímavé vecné ceny. Zároveň sme priebežne, v rámci každého súťažného kola, žrebovali podielových výhercov tematických tričiek s logom 25 rokov OZ KOVO a spomienkových pier.

Záštitu nad celou súťažou prevzala podpredsedníčka Odborového zväzu KOVO, Monika Benedeková, ktorá 17. ja-

nuára tohto roku zo všetkých doručených správnych odpovedí vyžrebovala troch hlavných výhercov vecných cien. A kto mal šťastie?

3. cenu - 2200 mAh power banku (externá nabíjačka na mobily, tablety či PC) získal **p. Matúš Zemla z Trnavy.**

2. cenu – 1TB externý disk - poputoval **do rúk p. Jozefa Hudeca z Lovče**

A nakoniec **hlavnú cenu – kvalitný tablet** zn. Huawei MediaPad T3 10 - získala **p. Anna Cenkyová z Košíc.**

Všetkým výhercom srdečne blahoželáme – veríme, že si svoje výhry k spokojnosti užijú. Úprimne ďakujeme aj všetkým zúčastneným aktívnym dopisovateľom – veľmi si vážime Vašu priazeň a dúfame, že nám ju zachováte aj naďalej.

Nech sa Vám všetkým, milí kováči, stále darí.

Anita Fáková, šéfredaktorka Priorít



Výherkyňa hlavnej ceny, p. A. Cenkyová z Košíc.

Zasmejme sa...

Ako sa po východniarsky povie múr nárekov? Bankomat...

Rozprávajú sa chlapi v krčme: „Fero, počul si, že zdrazela voda?“

„No vidíš, tak došlo už aj na abstinentov!“

Opitý chlap v krčme: „Veru, nemal som šťastie ani pri jednej z mojich žien: Jedna ma opustila a druhá stále nie a nie...“

Príde nahnevany šéf k robotníkovi a hovorí mu: „Už dve hodiny ťa hľadám!“

A on na to: „Aspoň vidíte, aké je ťažké nájsť dnes dobrého robotníka!“

Moja známa chcela schudnúť, a tak začala jazdiť na koni. A výsledok? Za mesiac zhodil kôň 10 kíl!

Hovorí jeden kamarát druhému: „Keď moja žena začne doma spievať, vždy chodím von pracovať do záhrady, nech naši susedia vidia, že nedochádza k domácejmu násiliu.“

Muž hovorí žene: „Vieš, čím chce byť náš 6-ročný syn, keď bude veľký?“

Manželka: „Nie, čím?“

Muž: „Smetiarom. A vieš prečo?“

Manželka: „Prečo?“

Muž: „Pretože si myslíš, že pracujú iba v utorok.“

Rozprávajú sa dve blondíny: „Lekár mi povedal, že sa mám starať o svoju váhu. Dnes som z nej 3-krát utrela prach a zajtra ju vezmem na prechádzku do ZOO.“



Krížovky s úsmevom

Pomôcky: enol, labrador, trin- kia, penát	hornino- tovný nerast	2. časť tajničky	vzorec jodidu draselného	rímske číslo 1200	upozorni pohybom ruky	trhám (kniž.)	Stretne Jano Joža a pýta sa ho: - Tak čo, ako sa ti darí? - No, mohlo by sa aj lepšie! - A čo sa stalo? - Ale, včera som kúpil liter borovičky a stavil som sa s Ferom, kto viac vypije. - A ako to dopadlo? - Ani sa nepýtaj! Ten ožran Fero... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)												
lakmusový papier																			
súvisiaca s Atikou																			
zosilnený súhlas			búčaj (expr.) ochranný bôžik						severský cicavec	nasýtený uhľovodík	1. časť tajničky		dĺhym ležaním otlačilo						
skratka rukopisu				prvok zn. Fe druh hádky															
izraelský kmeň					namotával hrabavý vták														
mužské meno																			
trocha namáčam																			
mužské meno																			
značka pre inch			víril (bás.) necudne, nemravne																
vzorec oxidu titánatého				mrzuto brloh zvierat															
Pomôcky: Aser, ta- bon, etán, oron	pásmové horstvo	EČV Popradu udiera nohou																	
klepaním stras																			
porozla- muj																			
stať sa plešivým																			
3. časť tajničky																			!